



第四节

劳动力流动



第四节 劳动力流动

知识点名称	重要程度
1. 劳动力流动及其利弊	★
2. 劳动力流动的主要影响因素	★★★
3. 劳动力的跨地区流动	★★
4. 劳动力的跨职业流动	★★
5. 劳动力的跨产业流动及产业内流动	★★



第四节 劳动力流动

一、劳动力流动及其利弊★

(一) 劳动力流动及其意义

概念	劳动力流动一般是指劳动力依据劳动力市场条件变化，在 企业间、职业间、产业间 以及 地区间 的移动。
意义	(1) 由于劳动力的流动通常能使 劳动力得到更有效的利用 ，从而增加收入，所以人们为劳动力流动所垫支的费用也被视为一种投资。
	(2) 劳动力流动机制可以 纠正地区间就业不平衡 ，减少由技术变化而引起的人力问题，减轻与经济结构变化相联系的失业问题，它还有利于劳动力市场根据其他市场形势的变化作出快速的调整。



第四节 劳动力流动

（二）劳动力流动对企业和员工的影响

劳动力流动应该有个合理的限度	劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果。这是因为劳动力流动是有代价的，在追求利益的同时也要付出成本。
对企业的影响	对于企业和整个经济而言，流动可能会支付较高的代价。 （1）企业向离职者支付的训练费用尤其是特殊培训费用； （2）企业必须重新培训新员工，并且要在一定时期里承担因新员工生产效率低而带来的损失。
对员工的影响	一个离职的员工在从事新的工作时，也必须重新接受培训，至少要重新适应新工作的特殊要求及特殊工作氛围。他必须在工作一段时间之后，才能充分发挥作用。



第四节 劳动力流动

【例·单选题】下列关于劳动力流动对企业和员工的影响的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力流动可能会导致企业提供的一部分培训投资损失
- B. 劳动力流动对员工来说是收益大于成本的
- C. 无论对企业还是劳动者而言，劳动力流动都应有一个合理的限度
- D. 劳动力流动可能会使企业增加培训新员工的成本



第四节 劳动力流动

答案：B

解析：本题考查劳动力流动及其利弊。选项B错误，劳动力流动应该有个合理的限度。劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果。这是因为劳动力流动是有代价的，在追求利益的过程中同时也要付出成本，这一点正如其他类人力资本投资一样。自愿离职的员工不仅要放弃已积累的资历、工作等级的提升机会，而且还要放弃已经培养起来的较为亲密的同事关系等。在新的工作中，要从低等级工作开始干起，努力去建立新的同事关系，因为没有资历，从而缺乏职业安全感。



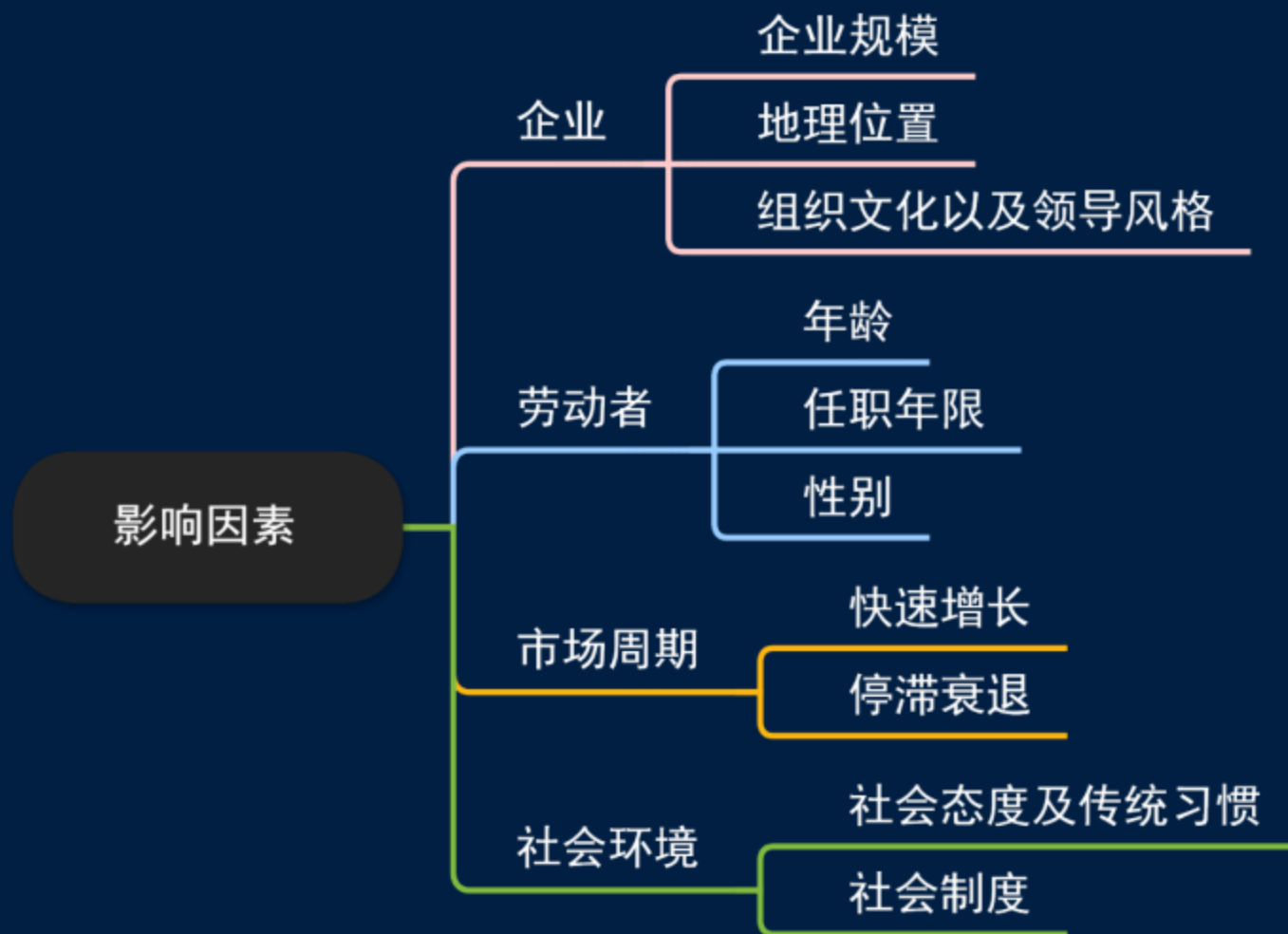
第四节 劳动力流动

二、劳动力流动的主要影响因素★★★

流动前后的工资水平差异以及在流动之后找到高工资工作的机会大小是对劳动者流动产生影响的**首要因素**也是**最大因素**，其次是对劳动力流动的各种成本产生影响的因素。



第四节 劳动力流动





第四节 劳动力流动

企业因素	(1) 企业规模: 规模大, 流动率低 (工资水平高+工作机会多)。 (2) 地理位置: 大都市流动率高 (工作搜寻成本低+重新改变居住地的成本低)。 (3) 组织文化以及领导风格: 员工的心理感受 (心理成本过高或者心理收益过低会导致员工流动)。
劳动者因素	(1) 年龄: 年轻流动率高 (工作匹配质量+人力资本投资动机)。 (2) 任职年限: 年限越长, 流动率越低 (工作满意度高+未来收益损失大+适应组织心理成本低)。 (3) 性别: 女性离职率高 (生育行为的职业中断+家庭的角色分工)。



第四节 劳动力流动

(续表)

市场 周期 因素	(1) 供大于求时（宽松状态），已经就业的劳动者的流动动机受到削弱；供小于求时（紧张状态），劳动力流动率上升。 (2) 衡量劳动力市场松紧程度的指标（失业率、临时解雇率）都和离职率存在负相关关系。 (3) 劳动力市场周期与经济周期同步，即经济快速增长，劳动力流动率会较高。
社会 环境 因素	(1) 整个社会对于流动的态度以及流动的传统习惯会影响劳动力的流动率：如美国VS日本。 (2) 不同国家的社会制度影响劳动力的直接流动成本：如住房制度影响居住成本。



第四节 劳动力流动

【例·单选题】如果劳动者从单位离职，不是由于该单位提供的工资报酬过低，而是因为对该单位的文化或领导风格不满意，这种情况表明（ ）。

- A. 劳动力流动的主要目的是获得工资福利的增加
- B. 劳动力流动的唯一目的是获得心理收益或降低心理成本
- C. 劳动力流动的原因之一是在一个组织中的工资很高但福利过低
- D. 劳动力流动的原因之一是在一个组织中的心理成本过高或心理收益过低



第四节 劳动力流动

答案：D

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。影响劳动力流动的企业因素有：企业规模、企业所处的地理位置、企业的组织文化以及领导风格等。由企业的组织文化和领导风格因素引起的劳动力流动表明：劳动者在一个组织中的心理成本过高或者是心理收益过低，是导致员工流失的一个重要因素。



第四节 劳动力流动

【例·单选题】通常规模越大的企业劳动力流动率越低，关于产生这种现象原因的说法，错误的是（ ）。

- A. 大企业提供的大多是特殊在职培训，这使员工流动到其他企业无利可图
- B. 大企业往往提供较高水平的工资，导致员工流动到其他企业的成本较高
- C. 大企业能够为劳动者提供较多的工作轮换机会
- D. 大企业能够为劳动者提供较多的垂直晋升机会



第四节 劳动力流动

答案：A

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。企业规模越大，劳动力流动越低。一方面是因为大企业往往会提供更高水平的工资，而在其他条件一定的情况下，高工资往往与低流动率联系在一起。另一方面，大企业的工作岗位类型多样化，同时垂直管理的层次也比较多，从而为员工的不间断晋升提供了较大的空间。选项A说法太绝对，错误。



第四节 劳动力流动

【例·单选题】下列关于影响劳动力流动的市场周期因素的说法，正确的是（ ）。

- A. 在劳动力市场处于宽松状态时，劳动力流动率上升
- B. 在劳动力市场处于紧张状态时，劳动力流动率上升
- C. 离职率和失业率之间存在正相关关系
- D. 在解雇率较高时，离职率也较高



第四节 劳动力流动

答案：B

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。选项A错误，选项B正确，当劳动力市场处于宽松状态时，劳动者找到新就业机会的概率下降，市场上的失业人数上升，很多人的失业周期延长，已经就业的劳动者的流动动机显然会受到削弱，劳动力流动率下降。相反，当劳动力市场处于紧张状态时，即劳动力需求大于劳动力供给，市场工资率会出现明显的上升，劳动力的流动率会上升。选项C错误，衡量劳动力市场松紧程度的一个重要指标就是失业率，而在离职率和失业率之间确实存在着一种负相关关系。选项D错误，衡量劳动力市场松紧状况的另外一个指标——临时解雇率，与离职率之间呈现一种负相关关系，即临时解雇率高（在经济衰退时期）时离职率低，临时解雇率低时离职率高。